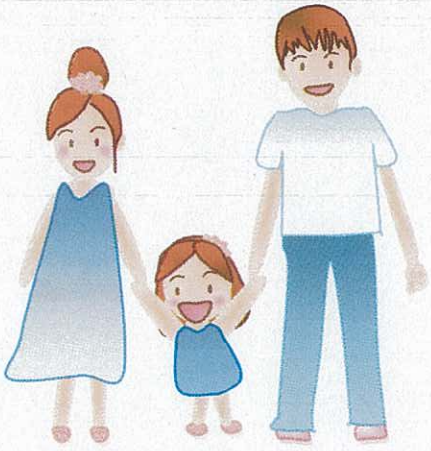
第２次八尾市特定事業主行動計画

～仕事と子育ての両立のために～



平成２７年４月

八　尾　市

目　　次

Ⅰ 総　論 …… 1

（1） はじめに

（2） 現状

① これまでの計画の進捗状況

② 各種制度

③ 制度の利用状況について

④ 職員のアンケート調査の結果について（概要）

（3） 計画の概要

① 計画の目標

② 計画期間

③ 計画の推進体制

④ 計画の実施に当たって

Ⅱ 具体的な取組み …… 10

（1） すべてに共通した取組み

① 人事担当課の役割

② 所属長等の役割

（2） 妊娠中の職員の健康管理

（3） 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

① 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰や引継ぎの支援

③ その他

（4） ワーク・ライフ・バランスの推進

① 年次有給休暇等の取得促進

② 超過勤務時間の縮減

（5） 子どもとふれあう機会の充実

（6） その他次世代育成支援に関する事項

① 子育てバリアフリー

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

Ⅲ おわりに …… 15

Ⅰ 総 論

(1) はじめに

国においては、急速な少子化に対する取組みを強化するため、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が平成 15 年 7 月に成立しました。同法に基づき、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間を行動計画期間として、地方公共団体には職員を雇用する事業主の立場から、国が定めた行動計画策定指針（以下「指針」という。）に則した、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

八尾市では、平成 17 年度から平成 21 年度までの特定事業主行動計画として「八尾市特定事業主行動計画～仕事と子育ての両立のために～」を前期計画として策定、また、それに続く平成 22 年度から平成 26 年度までの期間の後期計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、現行制度の周知やその活用の促進に向けた行動計画の推進を図ってきたところです。

しかしながら、我が国では、引き続き少子化が進行しており、今後は本格的な人口減少社会の到来が予想され、社会経済情勢にも大きな影響を与えることが懸念されています。こうした状況で法改正が行われ平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法であったものが平成 37 年 3 月 31 日まで延長されました。

八尾市では、このような状況や経過を踏まえ、引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう支援していくため、指針に掲げられた７つの基本的な視点を踏まえ新たに計画を策定しました。

指針に掲げられた７つの基本的視点

1.職員の仕事と生活の調和の推進という視点
2.職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
3.機関全体で取り組むという視点
4.機関の実情を踏まえた取組みの推進という視点
5.取組みの効果という視点
6.社会全体による支援の視点
7.地域における子育ての支援の視点

この計画を推進することは、職員自身のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進にも繋がるものであるため、職場全体で積極的に推進していくことが必要です。

（2）現状

①　これまでの計画の進捗状況

これまでは、「男性職員の育児休業取得率 10%以上」、「女性職員の育児休業取得率 100%維持」、「職員１人当たりの年次有給休暇の平均取得日数 15 日以上」及び「年間の超過勤務が 360 時間を超える職員をなくすこと」を目標として掲げてきました。

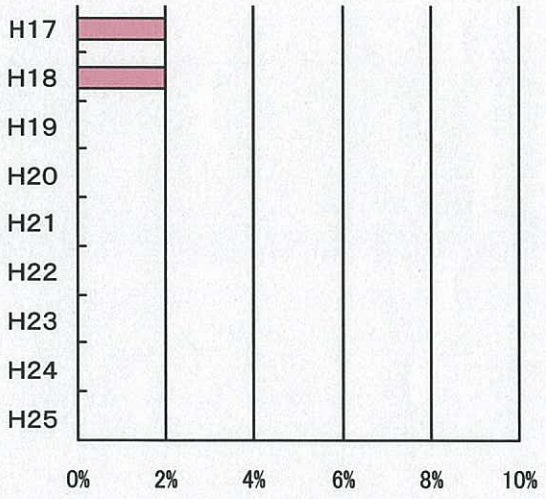
進捗状況を見ると、女性職員の育児休業以外の目標については達成できておらず、男性職員の育児休業取得については、平成 17 年度、平成 18 年度に実績がありましたが、他の年度では実績はありませんでした。

年次有給休暇の平均取得日数では、平成 21 年度に取得日数が最も少ない 10.3 日でしたがその後増加傾向にあります。また、年間の超過勤務が 360 時間を超える職員数については、平成 18 年度に最も少ない 107 名であったものがそれ以降さらに増加傾向にあり、これらの目標も計画策定以来、未達成となっています。

目標　１　男性の育児休業取得率１０%以上

男性職員の、子の出生による新規育児休業取得率

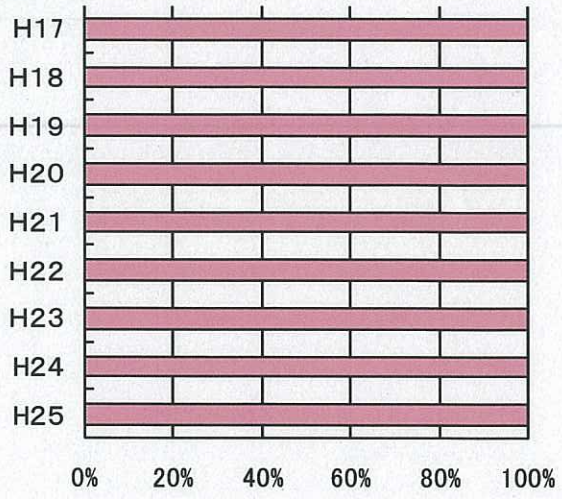
H17	2%
H18	2%
H19	0%
H20	0%
H21	0%
H22	0%
H23	0%
H24	0%
H25	0%



目標　２　女性の育児休業取得率の現状維持

女性職員の、子の出生による新規育児休業取得率

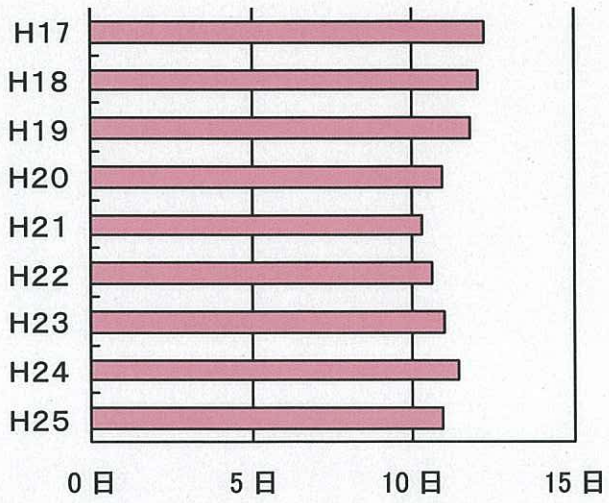
H17	１００%
H18	１００%
H19	１００%
H20	１００%
H21	１００%
H22	１００%
H23	１００%
H24	１００%
H25	１００%



目標　３　年次有給休暇１人当たり平均取得日数１５日以上

年次有給休暇の平均取得日数

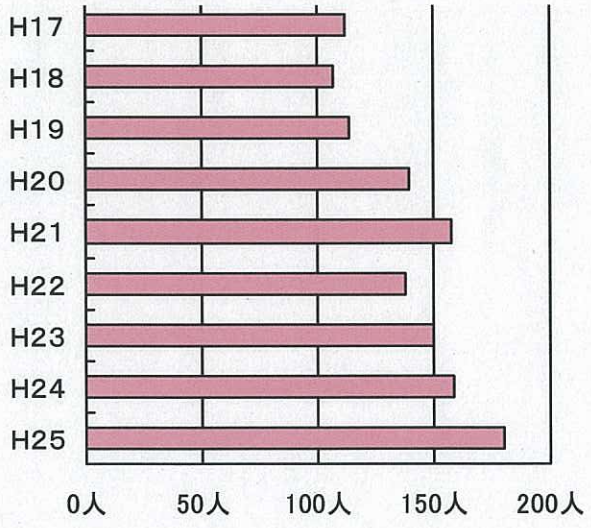
H17	12．2日
H18	12．0日
H19	11．8日
H20	10．9日
H21	10．3日
H22	10．6日
H23	11．0日
H24	11．4日
H25	10．9日



目標　４　年間の超過勤務が３６０時間を超える職員を無くすこと

年間３６０時間を超える超過勤務職員数

H17	112人
H18	107人
H19	114人
H20	140人
H21	158人
H22	138人
H23	150人
H24	159人
H25	180人



② 各種制度

○ 八尾市では、年次有給休暇・夏季休暇の他に育児を行う職員の両立支援の観点から次のような特別有給休暇等の制度があります。

両立支援策		両立支援策の概要	期間
休業	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達する日まで 1日2時間以内の範囲
特別有給休暇	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合14週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間（ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障ないと認めた場合を除く）
	育児時間	生後1年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳に達する日まで 1日2回それぞれ30分以内
	配偶者の出産補助休暇	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員に与えられる休暇	4日
	男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に与えられる休暇	5日
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子の看護等を行う必要がある場合に与えられる休暇（予防接種又は健康診断を受けさせるなど疾病予防の場合も取得可能）	5日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10日）
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜勤務の制限	6月以内の範囲で承認された期間（子が小学校就学の始期に達する間は何度でも請求可能）
	超過勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の範囲で承認された期間（子が小学校就学の始期に達する間は何度でも請求可能）

○ この他に、母性保護等の観点から、生理休暇、通院休暇、通勤緩和、妊娠・出産障害休暇等の制度も必要に応じ取得できます。

③　制度の利用状況について

●部分休業の取得者数について

	H21	H22	H23	H24	H25
男　性	0 人	0 人	2 人	0 人	1 人
女　性	9 人	19 人	17 人	15 人	18 人

●育児時間休暇の取得状況について

	H21	H22	H23	H24	H25
男　性	0 人	1人	0 人	0 人	3 人
女　性	9 人	21 人	16 人	9 人	16 人

●配偶者の出産補助休暇の取得状況について

	H21	H22	H23	H24	H25
取得数	41 人	54 人	54 人	72 人	68 人
取得日数	136 日	184 日	185 日	244 日	219 日

●男性の育児参加のための休暇の取得状況について

	H21	H22	H23	H24	H25
取得数	27 人	15 人	16 人	23 人	21 人
取得日数	83.5 日	57.0 日	67.0 日	78.0 日	78.0 日
一人あたりの取得日数	3.1 日	3.8 日	4.2 日	3.4 日	3.7 日

●子の看護休暇の取得状況について

	H21	H22	H23	H24	H25
男性　取得数	53 人	52 人	71 人	62 人	59 人
男性　取得日数	151.5 日	194.0 日	293.0 日	278.0 日	266.5 日
男性　一人あたりの取得日	2.9 日	3.7 日	4.1 日	4.5 日	4.5 日
女性　取得数	27 人	28 人	44 人	49 人	42 人
女性　取得日数	78.5 日	101.0 日	151.5 日	156.5 日	163.5 日
女性　一人あたりの取得日	2.9 日	3.6 日	3.4 日	3.2 日	3.9 日

④　職員のアンケート調査の結果について（概要）

平成２６年７月、職員の仕事と子育ての両立等に関する意識や実態を把握するため、職員アンケートを正規職員のうち 500 名（男女各 250 名を無作為で抽出）に実施しました。

1. 育児休業の取得の促進

育児休業の取得率は前回（H21）よりも高くなっているものの、取得しなかった理由として「職場に迷惑をかけるため」（39.3%）が最も多く、また育児休業の取得の促進では、「業務体制」や「意識改革」の必要性が高い割合（複数回答で、「職場の業務執行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」、「職員の育児休業に対する意識改革」が６割前後）で見受けられることから、管理監督職をはじめとした周りからの積極的な声掛けをするなど育児休業を取得しやすい職場の環境づくりが求められています。

なお、育児休業の取得期間については、今回の結果と前回（H21）の結果を比較すると、「１年未満」との回答が減少する一方で、「1 年以上」との回答が増加していることから、１年以上の育児休業の取得が定着しつつあることが認められます。

2. 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得については、「数日の余裕をみて、できる限り計画的に取得する」が「用事があるとき以外は取得しない」との回答を上回っているものの、年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」との回答が過半数を超えており、実際に休暇の平均取得日数が前回（H21）の 9.7 日から今回は 9.1 日まで減少していることから、業務執行体制の工夫や上司からの積極的な声掛けなど引き続き職員の休暇に対する意識改革と職場環境の整備を進めていく必要があることがうかがえます。

管理職と管理職以外別の取得日数は、管理職が管理職以外にくらべて 3.1 日少なく、管理職の年次有給休暇取得の難しさが現れています。

3. 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減に効果的と思われる方法については、複数回答で「事務の簡素化・合理化」との回答が約 6 割となっており、また、「超過勤務を減らそうという個々の職員の意識」と「超過勤務を減らそうという職場全体の雰囲気づくり」との回答が半数近くになっていることから、管理監督職からの声掛けや業務の効率化など職場全体での取組みが必要であることがうかがえます。これは、管理職、管理職以外でみても同様の傾向となっています。

また、今回の結果と前回（H21）の結果を比較すると、超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として「事務の簡素化・合理化」が必要との回答が他の回答に比べて増加していることから、より一層の事務の効率化等が必要であると認められます。

4. ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現については、「取れていると思う」と「取れていると思わない」は、ほぼ二分しています。

「取れていると思わない」の理由では、複数回答で「計画的に業務をこなすよう努めているが、休暇をあまり取得できておらず、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組むことができていないため」が半数以上になっています。この傾向は、管理職、管理職以外でみても同様です。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なこととして、「業務を補完し合える体制の職場」、「休暇制度を気軽に利用できる職場の雰囲気」、「適正な業務量の配分」を求める回答が多く、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みが必要であることがうかがえます。管理職、管理職以外でみても概ね同様の傾向にあります。

（３）計画の概要

①　計画の目標

新たな計画の目標を設定するにあたり、これまでの目標や現状について考察しました。

これまでも様々な取り組みを進めてきましたが、地方分権の推進に伴う国や大阪府からの権限移譲や新規事業等及び社会経済状況の変化や市民ニーズの多様化により公務労働は増加し、かつ、限られた人員の中にあっても市民サービスの向上が求められることもあり、「女性職員の育児休業取得率１００％」以外の目標が未達成となっています。

また、職員アンケートなどから職員を取り巻く環境は厳しく「職員の意識改革」や「職場の雰囲気の改善」などの課題があることもうかがえます。

前計画の目標には「超過勤務時間の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」など「より良いワーク・ライフ・バランスの実現」に資する項目を設定していましたが、どのように仕事と子育ての両立を推進していくのかということに重点を置き、どの程度推進できているのかを重要視するのであれば、その可視化や可視化のための指標が必要であると考えます。

以上の考察やこれまでの取り組みに対する反省などから、職員の意識変革を促し、仕事と子育ての両立を支援し、男性が育児に参加する機会が少しずつでも増えていくような計画とするため、直接「仕事と子育ての両立」に資する目標を以下のとおり設定することとしました。

目標１「男性職員の育児休業取得数及び部分休業取得数の前年度比増」
目標２「女性職員の育児休業取得率 100%維持」
目標３「出産補助休暇取得者率の前年度比増」
目標４「子の看護休暇取得者数の前年度比増」

男性については、育児休業のみにとらわれずに男性の育児参加がどれだけ進んでいるのかを見るため、育児部分休業の取得状況も目標に追加します。

なお、年次有給休暇の取得促進と超過勤務時間の縮減については、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で非常に大切な項目ですので、管理項目として状況を把握し、前年度比において年次有給休暇の平均取得日数の増加と超過勤務時間の減少がなされるよう、人事担当課は積極的に取り組むものとします。

②　計画期間

改正法は、平成 27 年４月１日から平成 37 年３月 31 日まで 10 年間延長されたため、新たな計画の計画期間は、平成 27 年度から平成 36 年度までの 10 年間とし、前半の５年間の目標達成度を精査し後半の５年間の目標を設定することとします。なお、国の方針や勤務条件に関する制度改正等を踏まえ、見直しの必要が生じた場合には、適宜、見直しを行います。

③　計画の推進体制

計画を実効性のあるものにするために、これまでと同様に「八尾市特定事業主行動計画推進委員会」において、以下の活動を行います。

○　計画の推進状況等を把握するとともに、必要に応じて、職員の意見聴取に努めます。

○　計画の進捗状況について、毎年 1 回以上、総務担当所属長会議等で報告した上で、庁内イントラネットに掲載することにより、進捗状況の職員周知に努めます。

④　計画の実施に当たって

○　これまでの計画と同様に、対象は八尾市の全職員です。そして、「誰が」、「いつ」、「何を」するのかを明確にするため、以下のように区分しました。

- 人事担当課　　（各任命権者等の人事・労務・厚生担当主管課）
- 所属長等　　（一般的な職場の所属長及び管理職員）
- 庶務担当者　　（各所属の庶務担当係長（者）等）
- 周囲の職員　　（子育て中（予定）の職員の同僚等）

○　この計画は、八尾市の各任命権者（市長・議会の議長・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会・公平委員会・消防長・病院事業管理者・水道事業管理者・教育委員会）が合同で作成したものです。

なお、八尾市立小・中学校の府費負担教職員は、八尾市教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となりますが、休暇等の制度所管は任命権者である大阪府教育委員会となっています。そのため、身分取り扱いを府教職員に準じている八尾市立幼稚園の教職員も含め、八尾市立学校園の教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画」（府立学校編）を準用するものとします。

Ⅱ 具体的な取組み

八尾市の現況やこれまでの計画の進捗状況等を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立を図るため、以下の取組みを実施します。

（1）すべてに共通した取組み

取組みをしていくにあたり、人事担当課と所属長等の役割を定義しました。

① 人事担当課の役割

★ 人事担当課は、「育児支援ハンドブック～子育てと仕事の両立に向けて～」を制度改正等にあわせて随時更新するとともに、各種研修や庁内イントラネットに掲載するなどの方法により、制度の周知に努めるものとします。
また、必要に応じて所属長等からヒアリングを行い、計画の推進に努めるものとします。

② 所属長等の役割

★ 所属長等は、職員に対して積極的に各種制度の利用を促し、自らも積極的に制度の利用に努めるものとします。

★ 所属長等は、各種制度の利用が進むよう、周囲の職員に対し配慮、協力を求めるものとします。

（2）妊娠中の職員の健康管理

職員の母性保護・母性健康管理及び両立支援を適切かつ有効に実施するため、妊娠中の職員に対し、次の取組みを実施します。

★ 職員は、妊娠したことが分かったら、母と子どもの健康管理の面からも、速やかに所属長等に申し出るものとします。

★ 所属長等は、妊娠の申し出があった職員に対し、当該職員の職務中の健康管理や安全管理にできる限り配慮し、必要に応じ、業務分担の見直しに努めるものとします。また、周囲の職員は、業務分担の見直しの協力に努めるものとします。

★ 所属長等は、妊娠の申し出があった職員に対し、本人の希望を確認のうえ、超過勤務を原則として命じないよう努めるものとします。

（3）育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

育児休業の取得について、特定事業主行動計画策定以来、女性職員の対象者は全員が取得していますが、男性職員は、非常に低い取得率であることから、育児休業及び育児部分休業の取得を希望する職員に対して、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組みを実施します。

①　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

★ 所属長等は、育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、必要に応じ、職場の業務分担の見直しに努めるものとします。

★ 人事担当課は、育児休業中の代替職員について、職場実態に応じて派遣職員など、多様な人材を活用していくものとします。

目標１「男性の育児休業取得者数及び
部分休業取得者数の前年度比増加」
目標２「女性の育児休業取得率１００％」

②　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰や引継ぎの支援

★ 所属長等は、育児休業中の職員に対し、円滑な職場復帰のために、定期的に、職場の状況等の情報提供に努めるものとします。

(情報提供の例)
- 人事異動の情報
- 新年度の事務分担、座席表
- 担当業務の法改正情報
- 訃報　等

★ 所属長等は、必要に応じ、育児休業から復帰する職員に対し、職場復帰の「概ね１ヶ月前」に復帰後の業務分担等の調整し、早期に担当業務に慣れるよう職場全体で、サポートできる体制を作るように努めるものとします。

★ 人事担当課は、仕事と子育ての両立支援の観点から、子どもの養育状況に応じて、可能な範囲で、人事異動等の配慮に努めるものとします。

★ 人事担当課は、育児休業開始時または復職時にスムーズな業務の引継ぎができるよう代替職員を配置する場合は引継ぎ期間に配慮するよう努めるものとします。

③ その他

★ 人事担当課は、育児休業手当金や健康保険・年金保険料の掛金免除制度の周知に努め、職員が経済的負担について正しい認識が持てるよう努めるものとします。

（4）ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が仕事と子育ての両立のみならず、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職員が充実感を持ちながら働き、職責を果たすとともに、趣味や子育てなどに費やす時間を増やすなど、自分にあった多様な生き方が実現できるように、次の取組みを実施し、職場環境の充実に努めます。

① 年次有給休暇等の取得促進

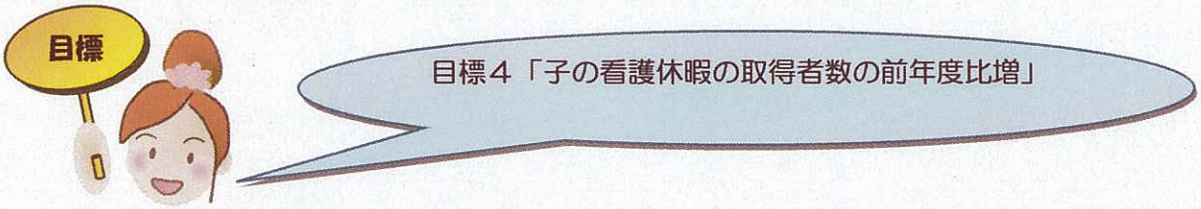
★ 所属長等は、年次有給休暇の取得促進を図るため、年間を通じた目標となる最低取得日数を定め、年次有給休暇等の休暇予定表を作成し、活用することで年次有給休暇の取得促進に努めるものとします。

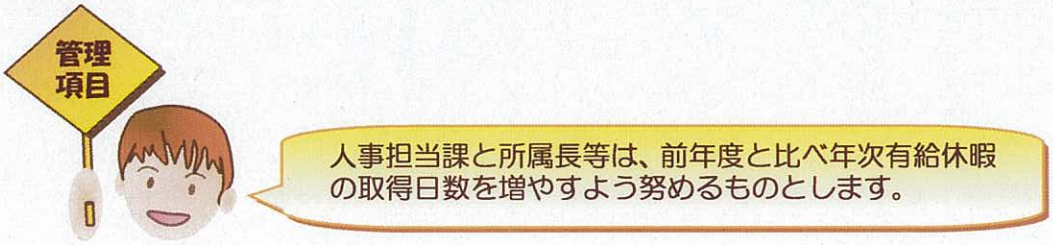
★ 所属長等は、職員の家族とのふれあいや育児参加などを促すため、職員がその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日を家族等とともに過ごせるよう、年次有給休暇の積極的な取得を奨励するものとします。

★ 人事担当課と所属長等は、「妻が出産したとき」に取得できる配偶者の出産補助休暇（4日以内）及び「妻の産前産後期間中」に取得できる男性職員の育児参加のための休暇（5日以内）などの特別休暇等を男性職員が積極的に取得し、育児に参加できるような取組みに努めるものとします。

目標３「男性の出産補助休暇取得者率の
前年度比増」

★ 人事担当課は、子の看護休暇をはじめとする子育てに関する制度の調査研究に努め、必要に応じて制度の拡充に努めるものとします。





②　超過勤務時間の縮減

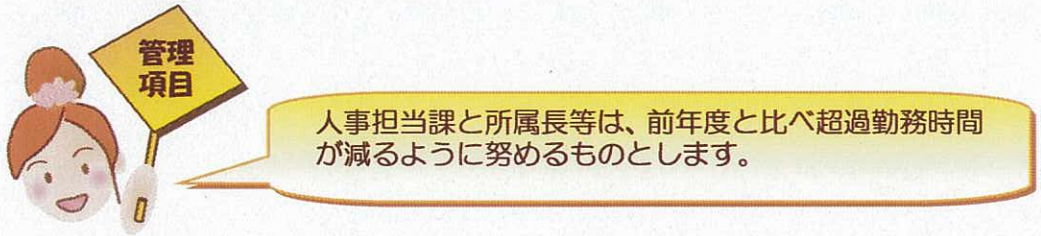
★ 所属長等は、事前命令を徹底するとともに、業務の必要性、緊急性を十分考慮し、適正な超過勤務の管理に努め、効率・効果的な事務の遂行を図るとともに、職員の業務内容、健康の維持管理等に十分な注意を払うものとします。

★ 所属長等は、業務の効率化のため外部委託等を検討するものとします。

★ 超過勤務が特に多い職員の健康管理については、職員安全衛生委員会において、健康管理の面から超過勤務時間が月 45 時間を超える職員に対し、所属長等から安全衛生委員会の各部会長への健康状態等の報告書の提出、産業医との個別面接等を実施していますが、引き続き、人事等担当課と所属長等は、超過勤務が特に多い職員の健康管理に努めるものとします。

★ 人事担当課は、ノー残業デーでの定時退庁や 8 月のロー残業マンスの庁内放送を引き続き実施するとともに、本庁以外の職場に対しても総務担当所属長会議等を通じ、一層の周知の徹底に努めるものとします。

★ 人事担当課は、現在行っている人事評価のうち「能力評価及び意欲・行動評価」において超過勤務の縮減への取組みを評価できるよう制度の調査研究に努めるものとします。



（5）子どもとふれあう機会の充実

人事担当課は、厚生事業の外部委託にあたり、家族とのつながりを深め、心身のリフレッシュに資する企画を提供するよう委託業者に対し積極的に働きかけることとします。

（6）その他次世代育成支援に関する事項

この計画は、八尾市の職員を対象にした取組みを示していますが、その他の次世代育成支援に関する事項については、次の取組みを実施します。

①　子育てバリアフリー

外部からの来訪者の多い庁舎等において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、次の取組みを実施します。

★ 施設の管理者は、各施設の実情を踏まえ、子どもを連れて来庁（施設来訪）する人に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳スペースの設置に努めるものとします。

★ 職員は、日頃から来庁者に対する親切な応接対応を行うとともに、特に子どもを連れて来庁する人に対する配慮を心がけ、ソフト面のバリアフリーの促進に努めるものとします。

②　子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援するために、次の取組みを実施します。

★ 職員は、地域の子ども・子育てに関する地域の社会活動に積極的に参加し、子ども・子育てに関する知識や経験の多寡にかかわらず、地域の子どもたちの健全な育成に貢献するよう努めます。

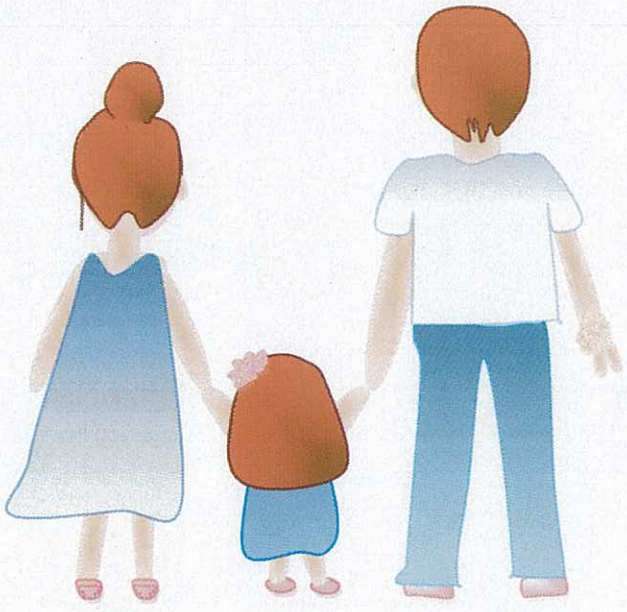
★ 所属長等は、職員が行う地域の子ども・子育てに関する地域の社会活動についての理解を深めるとともに、職員が地域の社会活動に参加するための休暇を取得しやすい職場づくりに努めるものとします。

（「地域貢献活動」とは、地域団体やＮＰＯ等の子どもの健全育成、障がいのある子どもの支援、子育ての支援活動等、また、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止・立ち直り支援の活動等が考えられます。）

Ⅲ おわりに

市政に対する市民ニーズが複雑・多様化するとともに、業務量が増大している中、現下の厳しい財政状況や限られた人員で市民サービスを低下させることなく、計画を推進していくためには、男性職員も、女性職員も、また子育て中の職員も、すべての職員一人ひとりが計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助けあい、支えあうことにより、計画の目標達成に向けた取組みを進めていく必要があります。

これらの取組みにより、職員の仕事と子育ての両立はもとより、ワーク・ライフ・バランスを推進し、八尾市が地域社会における次世代育成支援推進のけん引役を果して、仕事と生活の調和が図られた社会が実現に近づくとともに、職員の公務遂行能力の向上、ひいては市民サービスの向上にもつながるものと確信します。



第２次八尾市特定事業主行動計画

平成２７年（2015年）４月　発行
編集・発行　八尾市総務部職員課
〒581－0003
八尾市本町一丁目１番１号
TEL　(072)924－3815（直通）
刊行物番号　H２６－１８９